A2 ANNEXE I TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

Section 1 Taux et échelles de traitement horaires pour les périodes :

- jusqu'au 2006-03-31;
- du 2006-04-01 au 2007-03-31;
- du 2007-04-01 au 2008-03-31;
- du 2008-04-01 au 2009-03-31;
- à compter du 2009-04-01.

Section 2 Taux et échelles de traitement horaires découlant de l'application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) pour les périodes :

- du 2001-11-21 au 2001-12-31;
- du 2002-01-01 au 2002-11-20;
- du 2002-11-21 au 2003-03-31;
- du 2003-04-01 au 2003-11-20;
- du 2003-11-21 au 2004-11-20;
- du 2004-11-21 au 2005-11-19;
- du 2005-11-20 au 2006-03-31;
- du 2006-04-01 au 2006-11-20;
- du 2006-11-21 au 2007-03-31;
- du 2007-04-01 au 2007-11-20;
- du 2007-11-21 au 2008-03-31;
- du 2008-04-01 au 2009-03-31;
- à compter du 2009-04-01.

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES
INDEX

Page

SECTION 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 133

1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique 133

Technicienne ou technicien en écriture braille 133
Technicienne ou technicien en audiovisuel 133
Technicienne ou technicien en loisir 133
Technicienne ou technicien en arts graphiques 134
Technicienne ou technicien en transport scolaire 134
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire 134
Technicienne ou technicien en organisation scolaire 135
Technicienne ou technicien de travaux pratiques 135
Technicienne ou technicien en bâtiment 135
Technicienne ou technicien en électronique 135
Technicienne ou technicien en formation professionnelle 135
Technicienne ou technicien en informatique 136
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale 136

1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 137

Apparitrice ou appariteur 137
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire 137
Opératrice ou opérateur en imprimerie 138
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale 138
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I 138
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale 139
Relieuse ou relieur 139

1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF 140

Acheteuse ou acheteur 140
Magasinière ou magasinier, classe II 140
Magasinière ou magasinier, classe I 140
Magasinière ou magasinier, classe principale 141
Opératrice ou opérateur en reprographie 141
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale 141
Secrétaire d’école ou de centre 142

1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 143

1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié 143

Apprentie ou apprenti de métiers 143
Ébéniste 143
Électricienne ou électricien 143
Électricienne ou électricien, classe principale 143
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie 143
Mécanicienne ou mécanicien, classe II 143
Mécanicienne ou mécanicien, classe I 143
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes 143
Menuisière ou menuisier 144
Ouvrière ou ouvrier certifié d’entretien 144
Peintre 144
Serrurière ou serrurier 144
Soudeuse ou soudeur 144
Spécialiste en mécanique d’ajustage 144
Tuyauteuse ou tuyauteur 144
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien 144

1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service 145

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds 145
Aide de métiers 145
Buandière ou buandier 145
Concierge (9 275 m^2 et plus) 145
Concierge (moins de 9 275 m^2) 145
Concierge de nuit (9 275 m^2 et plus) 145
Concierge de nuit (moins de 9 275 m^2) 145
Conductrice ou conducteur de véhicules légers 145
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds 145
Cuisinière ou cuisinier, classe II 145
Cuisinière ou cuisinier, classe I 145
Gardienne ou gardien 146
Jardinière ou jardinier 146
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II 146
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I 146

SECTION 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., C. E-12.001)

2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 147

2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique 147

Infirmière ou infirmier 147
Technicienne ou technicien en documentation 148
Technicienne ou technicien en psychométrie 148
Technicienne ou technicien en service de garde 148
Technicienne ou technicien en administration 149
Technicienne ou technicien de travail social 150
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée 150
Technicienne-interprète ou technicien-interprète 151

2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 152

Éducatrice ou éducateur en service de garde 152
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance 153
Préposée ou préposé aux élèves handicapés 154
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur 154
Surveillante ou surveillant d'élèves 155

2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF 156

Agente ou agent de bureau, classe II 156
Agente ou agent de bureau, classe I 156
Agente ou agent de bureau, classe principale 157
Auxiliaire de bureau 157
Secrétaire 158
Secrétaire de gestion 158
Téléphoniste 159

2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 160

2.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service 160

Aide général de cuisine 160
Cuisinière ou cuisinier, classe III 160
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III 161

Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,35	15,66	15,97	16,29	16,62
02	15,97	16,29	16,62	16,95	17,29
03	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
04	17,12	17,46	17,81	18,17	18,53
05	17,73	18,08	18,44	18,81	19,19
06	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88
07	18,99	19,37	19,76	20,16	20,56
08	19,74	20,13	20,53	20,94	21,36
09	20,49	20,90	21,32	21,75	22,19
10	21,26	21,69	22,12	22,56	23,01
11	22,00	22,44	22,89	23,35	23,82
12	22,82	23,28	23,75	24,23	24,71

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,10	15,40	15,71	16,02	16,34
02	15,72	16,03	16,35	16,68	17,01
03	16,24	16,56	16,89	17,23	17,57
04	16,83	17,17	17,51	17,86	18,22
05	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
06	18,06	18,42	18,79	19,17	19,55
07	18,69	19,06	19,44	19,83	20,23
08	19,41	19,80	20,20	20,60	21,01
09	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
10	20,90	21,32	21,75	22,19	22,63
11	21,63	22,06	22,50	22,95	23,41
12	22,44	22,89	23,35	23,82	24,30

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques**
Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,38	15,69	16,00	16,32	16,65
02	15,89	16,21	16,53	16,86	17,20
03	16,55	16,88	17,22	17,56	17,91
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
06	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
07	19,19	19,57	19,96	20,36	20,77
08	19,89	20,29	20,70	21,11	21,53
09	20,63	21,04	21,46	21,89	22,33
10	21,40	21,83	22,27	22,72	23,17
11	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
12	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,63	17,98	18,34	18,71	19,08
02	18,18	18,54	18,91	19,29	19,68
03	18,71	19,08	19,46	19,85	20,25
04	19,21	19,59	19,98	20,38	20,79
05	19,78	20,18	20,58	20,99	21,41
06	20,37	20,78	21,20	21,62	22,05
07	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
08	21,47	21,90	22,34	22,79	23,25
09	22,13	22,57	23,02	23,48	23,95
10	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60
11	23,48	23,95	24,43	24,92	25,42
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,24	17,58	17,93	18,29	18,66
02	17,76	18,12	18,48	18,85	19,23
03	18,32	18,69	19,06	19,44	19,83
04	18,89	19,27	19,66	20,05	20,45
05	19,50	19,89	20,29	20,70	21,11
06	20,07	20,47	20,88	21,30	21,73
07	20,71	21,12	21,54	21,97	22,41
08	21,36	21,79	22,23	22,67	23,12
09	22,02	22,46	22,91	23,37	23,84
10	22,68	23,13	23,59	24,06	24,54
11	23,41	23,88	24,36	24,85	25,35
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques**
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,14	17,48	17,83	18,19	18,55
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,23	18,59	18.96	19,34	19,73
05	18,81	19,19	19,57	19,96	20,36
06	19,36	19,75	20,15	20,55	20,96
07	19,97	20,37	20,78	21,20	21,62
08	20,59	21,00	21,42	21,85	22,29
09	21,24	21,66	22,09	22,53	22,98
10	21,88	22,32	22,77	23,23	23,69
11	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43
12	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,39	17,74	18,09	18,45	18,82
02	17,98	18,34	18,71	19,08	19,46
03	18,53	18,90	19,28	19,67	20,06
04	19,18	19,56	19,95	20,35	20,76
05	19,79	20,19	20,59	21,00	21,42
06	20,42	20,83	21,25	21,68	22,11
07	21,08	21,50	21,93	22,37	22,82
08	21,79	22,23	22,67	23,12	23,58
09	22,51	22,96	23,42	23,89	24,37
10	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14
11	23,99	24,47	24,96	25,46	25,97
12	24,78	25,28	25,79	26,31	26,84

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	20,80	21,22	21,64	22,07	22,51
02	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29
03	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
04	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89
05	23,77	24,25	24,74	25,23	25,73
06	24,56	25,05	25,55	26,06	26,58
07	25,48	25,99	26,51	27,04	27,58
08	26,37	26,90	27,44	27,99	28,55
09	27,30	27,85	28,41	28,98	29,56

1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
05	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,98	15,28	15,59	15,90	16,22
02	15,44	15,75	16,07	16,39	16,72
03	15,88	16,20	16,52	16,85	17,19
04	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
05	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
06	17,37	17,72	18,07	18,43	18,80
07	17,89	18,25	18,62	18,99	19,37
08	18,41	18,78	19,16	19,54	19,93
09	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,70	14,99	15,29	15,60	15,91
03	15,13	15,43	15,74	16,05	16,37
04	15,70	16,01	16,33	16,66	16,99
05	16,12	16,44	16,77	17,11	17,45
06	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
07	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,16	17,50	17,85	18,21	18,57
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,25	18,62	18,99	19,37	19,76
05	18,84	19,22	19,60	19,99	20,39

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,81	16,13	16,45	16,78	17,12
02	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
03	16,97	17,31	17,66	18,01	18,37
04	17,62	17,97	18,33	18,70	19,07
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49

Classe d’emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu’au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49
02	19,58	19,97	20,37	20,78	21,20
03	20,26	20,67	21,08	21,50	21,93
04	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
05	21,62	22,05	22,49	22,94	23,40
06	22,35	22,80	23,26	23,73	24,20
07	23,11	23,57	24,04	24,52	25,01

Classe d’emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu’au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28

1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
02	18,33	18,70	19,07	19,45	19,84
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
06	20,72	21,13	21,55	21,98	22,42

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,51	15,82	16,14	16,46	16,79
02	16,05	16,37	16,70	17,03	17,37
03	16,59	16,92	17,26	17,61	17,96
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,70	18,05	18,41	18,78	19,16

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
02	18,31	18,68	19,05	19,43	19,82
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,17	20,57	20,98	21,40	21,83
06	20,85	21,27	21,70	22,13	22,57
07	21,55	21,98	22,42	22,87	23,33

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,73	15,02	15,32	15,63	15,94
03	15,25	15,56	15,87	16,19	16,51
04	15,77	16,09	16,41	16,74	17,07
05	16,29	16,62	16,95	17,29	17,64
06	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
07	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88

Classe d’emplois : **Secrétaire d’école ou de centre**

Semaine : 35 heures

Échelon	**Taux jusqu’au 2006-03-31**	**Taux 2006-04-01 au 2007-03-31**	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31**	**Taux à compter du 2009-04-01**
01	16,21	16,53	16,86	17,20	17,54
02	16,71	17,04	17,38	17,73	18,08
03	17,21	17,55	17,90	18,26	18,63
04	17,72	18,07	18,43	18,80	19,18
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,79	19,17	19,55	19,94	20,34
07	19,35	19,74	20,13	20,53	20,94

1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	**Taux jusqu'au 2006-03-31 $**	**Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 $**	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 $**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 $**	**Taux à compter du 2009-04-01 $**
Apprentie ou apprenti de métiers					
1re année	14,16	14,44	14,73	15,02	15,32
2e année	14,61	14,90	15,20	15,50	15,81
3e année	15,11	15,41	15,72	16,03	16,35
4e année	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
Ébéniste	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Électricienne ou électricien	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Électricienne ou électricien, classe principale	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
Classe 3	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
Classe 2	20,03	20,43	20,84	21,26	21,69
Classe 1	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38

Classes d'emplois	**Taux jusqu'au 2006-03-31 $**	**Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 $**	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 $**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 $**	**Taux à compter du 2009-04-01 $**
Menuisière ou menuisier	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Peintre	17,58	17,93	18,29	18,66	19,03
Serrurière ou serrurier	18,03	18,39	18,76	19,14	19,52
Soudeuse ou soudeur	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Spécialiste en mécanique d'ajustage	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Tuyauteuse ou tuyauteur	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73

1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	**Taux jusqu'au 2006-03-31 $**	**Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 $**	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 $**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 $**	**Taux à compter du 2009-04-01 $**
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
Aide de métiers	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
Buandière ou buandier	15,08	15,38	15,69	16,00	16,32
Concierge (9 275 m^2 et plus)	17,93	18,29	18,66	19,03	19,41
Concierge (moins de 9 275 m^2)	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62
Concierge de nuit (9 275 m^2 et plus)	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
Concierge de nuit (moins de 9 275 m^2)	15,86	16,18	16,50	16,83	17,17
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
Cuisinière ou cuisinier, classe II	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
Cuisinière ou cuisinier, classe I	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classes d'emplois	**Taux jusqu'au 2006-03-31 $**	**Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 $**	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 $**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 $**	**Taux à compter du 2009-04-01 $**
Gardienne ou gardien	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
Jardinière ou jardinier	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier)	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62

Section 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., c. E-12.001)

2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	17,36	17,79	18,05	18,41	18,68	18,95	19,22
02	17,99	18,44	18,71	19,08	19,36	19,64	19,92
03	18,67	19,14	19,42	19,81	20,10	20,39	20,68
04	19,35	19,83	20,12	20,52	20,82	21,12	21,42
05	20,06	20,56	20,86	21,28	21,59	21,90	22,22
06	20,81	21,33	21,64	22,07	22,39	22,71	23,04
07	21,58	22,12	22,44	22,89	23,22	23,56	23,90
08	22,36	22,92	23,25	23,72	24,06	24,41	24,76
09	23,19	23,77	24,11	24,59	24,94	25,30	25,67
10	24,04	24,64	25,00	25,50	25,87	26,24	26,62
11	24,94	25,56	25,93	26,45	26,83	27,22	27,61
12	25,86	26,51	26,89	27,43	27,83	28,23	28,64

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	19,60	19,88	20,28	20,58	20,99	21,41
02	20,32	20,61	21,02	21,32	21,75	22,19
03	21,09	21,39	21,82	22,13	22,57	23,02
04	21,85	22,17	22,61	22,93	23,39	23,86
05	22,66	22,99	23,45	23,79	24,27	24,76
06	23,50	23,84	24,32	24,65	25,14	25,64
07	24,38	24,73	25,22	25,57	26,08	26,60
08	25,26	25,62	26,13	26,51	27,04	27,58
09	26,18	26,56	27,09	27,49	28,04	28,60
10	27,15	27,54	28,09	28,51	29,08	29,66
11	28,16	28,57	29,14	29,57	30,16	30,76
12	29,21	29,63	30,22	30,65	31,26	31,89

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation**
Technicienne ou technicien en psychométrie
Technicienne ou technicien en service de garde

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	14,55	14,91	15,03	15,33	15,45	15,57	15,69
02	15,15	15,53	15,65	15,96	16,08	16,20	16,33
03	15,65	16,04	16,16	16,48	16,61	16,74	16,87
04	16,22	16,63	16,76	17,10	17,23	17,36	17,49
05	16,81	17,23	17,36	17,71	17,85	17,99	18,13
06	17,41	17,85	17,99	18,35	18,49	18,63	18,77
07	18,01	18,46	18,60	18,97	19,12	19,27	19,42
08	18,71	19,18	19,33	19,72	19,87	20,02	20,18
09	19,43	19,92	20,07	20,47	20,63	20,79	20,95
10	20,14	20,64	20,80	21,22	21,38	21,55	21,72
11	20,85	21,37	21,54	21,97	22,14	22,31	22,48
12	21,63	22,17	22,34	22,79	22,97	23,15	23,33

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,00	16,12	16,44	16,58	16,91	17,25
02	16,66	16,79	17,13	17,26	17,61	17,96
03	17,21	17,34	17,69	17,83	18,19	18,55
04	17,84	17,98	18,34	18,48	18,85	19,23
05	18,49	18,63	19,00	19,16	19,54	19,93
06	19,15	19,30	19,69	19,84	20,24	20,64
07	19,81	19,96	20,36	20,51	20,92	21,34
08	20,58	20,74	21,15	21,32	21,75	22,19
09	21,37	21,54	21,97	22,14	22,58	23,03
10	22,15	22,32	22,77	22,95	23,41	23,88
11	22,93	23,11	23,57	23,77	24,25	24,74
12	23,80	23,98	24,46	24,63	25,12	25,62

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	14,76	15,13	15,19	15,49	15,55	15,61	15,67
02	15,26	15,64	15,70	16,01	16,07	16,13	16,19
03	15,89	16,29	16,35	16,68	16,74	16,80	16,86
04	16,44	16,85	16,91	17,25	17,31	17,37	17,43
05	17,09	17,52	17,59	17,94	18,01	18,08	18,15
06	17,70	18,14	18,21	18,57	18,64	18,71	18,78
07	18,42	18,88	18,95	19,33	19,40	19,47	19,54
08	19,09	19,57	19,64	20,03	20,10	20,17	20,24
09	19,81	20,31	20,39	20,80	20,88	20,96	21,04
10	20,55	21,06	21,14	21,56	21,64	21,72	21,80
11	21,32	21,85	21,93	22,37	22,45	22,53	22,61
12	22,15	22,70	22,78	23,24	23,33	23,42	23,51

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,98	16,04	16,36	16,43	16,76	17,10
02	16,51	16,57	16,90	16,97	17,31	17,66
03	17,20	17,26	17,61	17,68	18,03	18,39
04	17,78	17,85	18,21	18,28	18,65	19,02
05	18,51	18,58	18,95	19,02	19,40	19,79
06	19,16	19,23	19,61	19,68	20,07	20,47
07	19,93	20,00	20,40	20,48	20,89	21,31
08	20,64	20,72	21,13	21,24	21,66	22,09
09	21,46	21,54	21,97	22,04	22,48	22,93
10	22,24	22,32	22,77	22,86	23,32	23,79
11	23,06	23,15	23,61	23,73	24,20	24,68
12	23,98	24,07	24,55	24,63	25,12	25,62

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social**
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	16,22	16,63	16,97	17,31	17,66	18,02	18,39
02	16,72	17,14	17,49	17,84	18,20	18,57	18,95
03	17,24	17,67	18,03	18,39	18,76	19,14	19,53
04	17,78	18,22	18,59	18,96	19,34	19,73	20,13
05	18,36	18,82	19,20	19,58	19,98	20,39	20,80
06	18,90	19,37	19,76	20,16	20,57	20,99	21,42
07	19,49	19,98	20,39	20,80	21,22	21,65	22,09
08	20,10	20,60	21,02	21,44	21,88	22,32	22,77
09	20,72	21,24	21,67	22,10	22,55	23,01	23,48
10	21,35	21,88	22,32	22,77	23,23	23,70	24,18
11	22,03	22,58	23,04	23,50	23,98	24,47	24,97
12	22,70	23,27	23,74	24,21	24,70	25,20	25,71

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	18,76	19,14	19,52	19,91	20,31	20,72
02	19,33	19,72	20,11	20,51	20,92	21,34
03	19,92	20,32	20,73	21,17	21,59	22,02
04	20,53	20,95	21,37	21,82	22,26	22,71
05	21,22	21,65	22,08	22,52	22,97	23,43
06	21,85	22,29	22,74	23,19	23,65	24,12
07	22,53	22,99	23,45	23,91	24,39	24,88
08	23,23	23,70	24,17	24,65	25,14	25,64
09	23,95	24,44	24,93	25,43	25,94	26,46
10	24,66	25,16	25,66	26,19	26,71	27,24
11	25,47	25,99	26,51	27,03	27,57	28,12
12	26,22	26,75	27,29	27,87	28,43	29,00

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	16,73	17,15	17,25	17,60	17,70	17,80	17,89
02	17,30	17,73	17,83	18,19	18,29	18,40	18,50
03	17,83	18,28	18,39	18,76	18,87	18,98	19,08
04	18,45	18,91	19,02	19,40	19,51	19,62	19,73
05	19,04	19,52	19,63	20,02	20,14	20,26	20,37
06	19,64	20,13	20,25	20,66	20,78	20,90	21,01
07	20,29	20,80	20,92	21,34	21,46	21,58	21,71
08	20,96	21,48	21,60	22,03	22,16	22,29	22,43
09	21,65	22,19	22,32	22,77	22,90	23,03	23,16
10	22,35	22,91	23,04	23,50	23,64	23,78	23,91
11	23,08	23,66	23,80	24,28	24,42	24,56	24,69
12	23,84	24,44	24,58	25,07	25,21	25,36	25,50

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	18,25	18,25	18,62	18,65	19,02	19,40
02	18,87	18,87	19,25	19,27	19,66	20,05
03	19,46	19,46	19,85	19,87	20,27	20,68
04	20,12	20,12	20,52	20,56	20,97	21,39
05	20,78	20,78	21,20	21,23	21,65	22,08
06	21,43	21,43	21,86	21,88	22,32	22,77
07	22,14	22,14	22,58	22,60	23,05	23,51
08	22,88	22,88	23,34	23,36	23,83	24,31
09	23,62	23,62	24,09	24,11	24,59	25,08
10	24,39	24,39	24,88	24,91	25,41	25,92
11	25,18	25,18	25,68	25,71	26,22	26,74
12	26,01	26,01	26,53	26,56	27,09	27,63

2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,81	14,16	14,37	14,66	14,88	15,10	15,33
02	14,30	14,66	14,88	15,18	15,41	15,64	15,87
03	14,81	15,18	15,41	15,72	15,95	16,19	16,43
04	15,30	15,68	15,91	16,23	16,47	16,72	16,97
05	15,81	16,21	16,45	16,78	17,03	17,28	17,54
06	16,37	16,78	17,03	17,37	17,63	17,89	18,16
07	16,93	17,35	17,61	17,96	18,23	18,50	18,78

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,64	15,87	16,19	16,42	16,75	17,09
02	16,19	16,43	16,76	17,00	17,34	17,69
03	16,76	17,01	17,35	17,60	17,95	18,31
04	17,31	17,57	17,92	18,20	18,56	18,93
05	17,89	18,16	18,52	18,79	19,17	19,55
06	18,52	18,80	19,18	19,46	19,85	20,25
07	19,16	19,45	19,84	20,12	20,52	20,93

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,69	14,03	14,05	14,33	14,35	14,37	14,39
02	14,08	14,43	14,45	14,74	14,76	14,78	14,80
03	14,54	14,90	14,92	15,22	15,24	15,26	15,28
04	15,06	15,44	15,46	15,77	15,79	15,81	15,83
05	15,49	15,88	15,90	16,22	16,25	16,28	16,31
06	15,99	16,39	16,42	16,75	16,78	16,81	16,84
07	16,54	16,95	16,98	17,32	17,35	17,38	17,41
08	17,08	17,51	17,54	17,89	17,92	17,95	17,98
09	17,66	18,10	18,13	18,49	18,52	18,55	18,58
10	18,33	18,79	18,82	19,20	19,23	19,26	19,29

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,68	14,70	14,99	15,03	15,33	15,64
02	15,10	15,12	15,42	15,46	15,77	16,09
03	15,59	15,61	15,92	15,97	16,29	16,62
04	16,15	16,18	16,50	16,53	16,86	17,20
05	16,64	16,67	17,00	17,01	17,35	17,70
06	17,18	17,21	17,55	17,55	17,90	18,26
07	17,76	17,79	18,15	18,16	18,52	18,89
08	18,34	18,37	18,74	18,75	19,13	19,51
09	18,95	18,98	19,36	19,39	19,78	20,18
10	19,68	19,71	20,10	20,12	20,52	20,93

Classes d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés**
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,68	14,02	14,10	14,38	14,46	14,54	14,62
02	14,10	14,45	14,53	14,82	14,90	14,98	15,06
03	14,49	14,85	14,93	15,23	15,31	15,39	15,47
04	14,95	15,32	15,40	15,71	15,79	15,87	15,95
05	15,38	15,76	15,84	16,16	16,25	16,34	16,43
06	15,82	16,22	16,31	16,64	16,73	16,82	16,91

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,91	14,99	15,29	15,37	15,68	15,99
02	15,36	15,44	15,75	15,82	16,14	16,46
03	15,78	15,86	16,18	16,27	16,60	16,93
04	16,27	16,36	16,69	16,80	17,14	17,48
05	16,76	16,85	17,19	17,28	17,63	17,98
06	17,25	17,34	17,69	17,78	18,14	18,50

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,79	14,13	14,31	14,60	14,79	14,98	15,17
02	14,12	14,47	14,66	14,95	15,14	15,33	15,53
03	14,44	14,80	14,99	15,29	15,49	15,69	15,89
04	14,79	15,16	15,36	15,67	15,87	16,07	16,28
05	15,13	15,51	15,71	16,02	16,23	16,44	16,65

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,47	15,67	15,98	16,20	16,52	16,85
02	15,84	16,04	16,36	16,59	16,92	17,26
03	16,21	16,42	16,75	16,97	17,31	17,66
04	16,61	16,82	17,16	17,37	17,72	18,07
05	16,98	17,20	17,54	17,78	18,14	18,50

2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,76	14,10	14,25	14,54	14,70	14,86	15,02
02	14,09	14,44	14,60	14,89	15,05	15,21	15,37
03	14,41	14,77	14,93	15,23	15,39	15,56	15,73
04	14,76	15,13	15,29	15,60	15,77	15,94	16,11

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,32	15,49	15,80	15,96	16,28	16,61
02	15,68	15,85	16,17	16,35	16,68	17,01
03	16,04	16,21	16,53	16,72	17,05	17,39
04	16,43	16,61	16,94	17,12	17,46	17,81

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	14,72	15,09	15,22	15,52	15,65	15,79	15,93
02	15,21	15,59	15,73	16,04	16,18	16,32	16,46
03	15,72	16,11	16,25	16,58	16,72	16,87	17,02
04	16,27	16,68	16,82	17,16	17,31	17,46	17,61
05	16,82	17,24	17,39	17,74	17,89	18,05	18,21

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,25	16,39	16,72	16,86	17,20	17,54
02	16,79	16,94	17,28	17,43	17,78	18,14
03	17,36	17,51	17,86	18,00	18,36	18,73
04	17,96	18,12	18,48	18,65	19,02	19,40
05	18,57	18,73	19,10	19,27	19,66	20,05

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	17,08	17,51	17,56	17,91	17,96	18,01	18,06
02	17,58	18,02	18,07	18,43	18,49	18,55	18,61
03	18,15	18,60	18,66	19,03	19,09	19,15	19,21
04	18,77	19,24	19,30	19,69	19,75	19,81	19,87
05	19,34	19,82	19,88	20,28	20,34	20,40	20,46
06	19,87	20,37	20,43	20,84	20,90	20,96	21,02

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	18,42	18,48	18,85	18,91	19,29	19,68
02	18,98	19,04	19,42	19,47	19,86	20,26
03	19,59	19,65	20,04	20,10	20,50	20,91
04	20,27	20,33	20,74	20,79	21,21	21,63
05	20,87	20,93	21,35	21,41	21,84	22,28
06	21,44	21,50	21,93	22,00	22,44	22,89

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,64	13,98	14,09	14,37	14,48	14,59	14,70

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,99	15,11	15,41	15,54	15,85	16,17

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,76	14,10	14,26	14,55	14,71	14,87	15,03
02	14,18	14,53	14,69	14,98	15,15	15,32	15,49
03	14,57	14,93	15,10	15,40	15,57	15,74	15,91
04	15,03	15,41	15,58	15,89	16,07	16,25	16,43
05	15,47	15,86	16,04	16,36	16,54	16,72	16,91
06	15,91	16,31	16,49	16,82	17,01	17,20	17,39

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,33	15,50	15,81	15,99	16,31	16,64
02	15,80	15,97	16,29	16,47	16,80	17,14
03	16,23	16,41	16,74	16,93	17,27	17,62
04	16,76	16,95	17,29	17,47	17,82	18,18
05	17,25	17,44	17,79	17,98	18,34	18,71
06	17,74	17,94	18,30	18,50	18,87	19,25

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
01	16,05	16,45	16,59	16,92	17,06	17,21	17,36
02	16,53	16,94	17,08	17,42	17,57	17,72	17,87
03	17,04	17,47	17,62	17,97	18,12	18,27	18,43
04	17,58	18,02	18,17	18,53	18,69	18,85	19,01

Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,71	17,86	18,22	18,37	18,74	19,11
02	18,23	18,39	18,76	18,93	19,31	19,70
03	18,80	18,96	19,34	19,52	19,91	20,31
04	19,39	19,56	19,95	20,12	20,52	20,93

Classe d’emplois : **Téléphoniste**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-01-31
01	13,74	14,08	14,21	14,49	14,62	14,76	14,90
02	14,07	14,42	14,55	14,84	14,98	15,12	15,26
03	14,39	14,75	14,89	15,19	15,33	15,47	15,61

2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

2.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Classe d'emplois : **Aide général de cuisine**

Semaine : 38,75 heures

Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
14,05	14,40	14,51	14,80	14,91	15,02	15,13

Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
15,43	15,55	15,86	15,99	16,31	16,64

Classe d'emplois : **Cuisinière ou cuisinier, classe III**

Semaine : 38,75 heures

Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
15,89	16,29	16,42	16,75	16,88	17,01	17,15

Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
17,49	17,63	17,98	18,13	18,49	18,86

Classe d’emplois : **Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe III**

Semaine : 38,75 heures

Taux 2001-11-21 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2002-11-20	Taux 2002-11-21 au 2003-03-31	Taux 2003-04-01 au 2003-11-20	Taux 2003-11-21 au 2004-11-20	Taux 2004-11-21 au 2005-11-19	Taux 2005-11-20 au 2006-03-31
13,64	13,98	14,09	14,37	14,48	14,59	14,70

Taux 2006-04-01 au 2006-11-20	Taux 2006-11-21 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2007-11-20	Taux 2007-11-21 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
14,99	15,11	15,41	15,54	15,85	16,17

ANNEXE II FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la salariée ou le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.

2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée ou un salarié que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette salariée ou ce salarié nécessite son déménagement.

   Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la salariée ou du salarié et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La Commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

4. La Commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée ou du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la Commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié et de ses personnes à charge[1], pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La Commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à toute salariée ou tout salarié tenant logement qui est déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette salariée ou ce salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où la salariée ou le salarié ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de deux cents dollars (200 $).

Compensation pour le bail

7. La salariée ou le salarié visé au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la Commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la Commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8. Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la Commission.

---

[1] Aux fins de la présente annexe, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tel que défini au paragraphe A) de la clause 6-6.01.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9. La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la salariée ou du salarié relocalisé, les dépenses suivantes :

    a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent;

    b) les frais d'actes notariés imputables à la salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

    c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

    d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10. Lorsque la maison de la salariée ou du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la Commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la Commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

    a) les taxes municipales et scolaires;

    b) l'intérêt sur l'hypothèque;

    c) le coût de la prime d'assurance.

11. Dans le cas où la salariée ou le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La Commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse la salariée ou le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la Commission, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si la famille de la salariée ou du salarié n'est pas relocalisée immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller et retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives à la Commission qui l'engage.

A1 ANNEXE III SALARIÉES OU SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS ET ASSIGNÉS À MONTRÉAL

La Commission scolaire Kativik maintient, pour la durée de la présente convention collective, un programme particulier d'avantages accordés aux salariées ou salariés qui sont des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et assignés à Montréal.

À cet égard, ce régime particulier à la Commission scolaire Kativik et mis sur pied par cette dernière comprend les éléments ci-après énumérés :

a) seul la salariée ou le salarié régulier assigné sur une base régulière à Montréal, bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et dont le domicile au sens légal au moment de l'embauche est situé dans une des communautés inuites du Québec est soumis au régime particulier;

b) ce régime particulier prend fin dès que la salariée ou le salarié est assigné par la Commission dans une des communautés inuites du Québec;

c) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement additionnelle à son salaire selon les taux suivants :

pour la période du 1er juillet 1998 au 31 décembre 1998 :

9 717 $	avec personne(s) à charge[1]
6 075 $	sans personne à charge

pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999 :

9 863 $	avec personne(s) à charge
6 166 $	sans personne à charge

pour la période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000 :

10 110 $	avec personne(s) à charge
6 320 $	sans personne à charge

pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001 :

10 363 $	avec personne(s) à charge
6 478 $	sans personne à charge

pour la période commençant le 1er janvier 2002 :

10 622 $	avec personne(s) à charge
6 640 $	sans personne à charge

Les clauses 6-6.03 à 6-6.05 de la convention collective s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à la prime payable au salariée ou salarié qui est soumis au régime particulier;

d) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment de sa première assignation régulière à Montréal, du remboursement du coût de transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses personnes à charge de même que du remboursement du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;

---

[1] Au sens de la clause 6-6.01 de la convention collective.

- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.

Ces frais sont assumés par la Commission entre la communauté inuite du Québec dans laquelle la salariée ou le salarié était domicilié au moment de son embauche et Montréal ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

À cet égard, les clauses 6-6.08, 6-6.09, et 6-6.12 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

e) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment ou cesse son assignation régulière à Montréal, du remboursement du coût de transport de ses meubles meublants à son usage personnel autres que ceux fournis par la Commission, et ce de Montréal à sa communauté d'origine ou, selon le cas, à son nouveau point d'affectation à la Commission;

f) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie des clauses 6-6.13 à 6-6.15, 6-6.17 et 6-6.21 de la convention en faisant les adaptations nécessaires étant entendu que le lieu d'assignation est Montréal et le point de départ la communauté inuite du Québec dans laquelle la salariée ou le salarié était domicilié au moment de son embauche;

g) la clause 6-6.22 de la convention s'applique en faisant les adaptations nécessaires au salariée ou salarié qui est soumis au régime particulier;

h) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie de la politique suivante :

1) la Commission attribue à une salariée ou un salarié nouvellement assigné à Montréal un appartement pris en location par la Commission;

2) toute salariée ou tout salarié régulier peut choisir un appartement de son choix à l'expiration du bail de l'appartement qu'elle ou qu'il occupe présentement à la condition que le bail de ce nouvel appartement soit au nom de la Commission. La Commission peut refuser l'appartement choisi par la salariée ou le salarié si le coût de celui-ci est exorbitant;

3) le loyer de l'appartement sous bail à la Commission et dans lequel réside la salariée ou le salarié est payé par la Commission laquelle en retour retient sur le salaire de la salariée ou du salarié le coût de ce loyer sauf une exonération (subvention) des montants suivants :

- deux cent soixante-cinq (265 $) dollars par mois pour la salariée ou le salarié célibataire ou marié ou uni civilement sans enfant ;

- trois cent quatre-vingt (380 $) par mois pour la salariée ou le salarié avec des enfants qui requièrent une deuxième chambre à coucher ;

- cinq cents (500 $) dollars par mois pour la salariée ou le salarié ayant deux enfants ou plus et qui ont besoin d'un appartement de trois chambres à coucher.

  Cette exonération (subvention) s'applique par résidence, peu importe le nombre de salariées ou salariés y résidant.

4) la Commission assume la responsabilité des baux des appartements qu'elle a pris directement à bail;

5) la Commission n'assume aucune responsabilité, ni ne fournit aucune subvention ou exonération pour les appartements qu'elle ne détient pas à bail;

6) la Commission assume la responsabilité de meubler les appartements qu'elle prend à bail;

7) la salariée ou le salarié qui occupe un appartement pris à bail par la Commission, sera tenu entièrement responsable de tous dommages causés à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission;

8) la salariée ou le salarié à qui la Commission impose un appartement ayant plus de pièces qu'elle ou qu'il n'en a besoin, n'aura pas à payer plus que si elle ou il occupait un appartement convenant à ses besoins;

9) la salariée ou le salarié qui choisit d'occuper un appartement plus grand que ne l'exige ses besoins, n'a droit qu'à l'exonération (subvention) équivalente à ses besoins;

10) le montant de l'exonération (subvention) prévue à l'alinéa 3) ne peut jamais excéder le coût du loyer;

11) la salariée ou le salarié qui cause des dommages à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission ou qui est expulsé par la propriétaire ou le propriétaire de l'appartement peut se voir à l'avenir refuser le bénéfice de la présente politique de logement sur décision au comité exécutif et ce, pour la durée déterminée par le comité exécutif;

12) si un conflit survient avec ou entre plusieurs salariées ou salariés quant à l'attribution d'un logement, la Commission tranche le débat en appliquant ce qui lui apparaît juste et équitable dans les circonstances.

ANNEXE IV DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX

Dispositions transitoires

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1er janvier 2006 à la salariée ou au salarié qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Modifications

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE V **CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL**

Je, soussigné(e) _____
(nom) (prénom)

autorise _____ ma représentante ou mon représentant syndical à consulter mon dossier personnel au Bureau du Personnel de la Commission scolaire Kativik.

Cette autorisation est valable pour quinze (15) jours du _____ au _____.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____, ce _____e jour du mois de _____ 20__.

Signature : _____

A1 ANNEXE VI RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉ(E) LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII des présentes.

II- Durée du congé à traitement différé et certaines modalités afférentes

a) Le congé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

b) Au retour du congé, la salariée ou le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

c) Dans le cas où la salariée ou le salarié en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent.

d) La durée du congé doit être d'au moins (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit et ce, quelle que soit sa durée tel que prévue à la clause 5-10.05.

e) Au cours du congé, la salariée ou le salarié ne peut recevoir de la Commission ou d'une autre personne ou société avec qui la Commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

f) Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les salariées ou salariés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé à traitement différé ne peut débuter plus tard qu'à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la salariée ou du salarié a commencé à être différé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié reçoit _____ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.04 de la convention)

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la salariée ou le salarié bénéficie, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance-vie
- Assurance-maladie
- Accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III ci-haut
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience

b) Pendant le congé sabbatique, la salariée ou le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.

d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat. Cependant, la salariée ou le salarié ne peut bénéficier des dispositions de l'article 6-6.00 pendant la période du congé (disparités régionales).

f) La Commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la salariée ou du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, à la condition suivante :

la Commission rembourse à la salariée ou au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention si elle ou il n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la salariée ou du salarié

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de la salariée ou du salarié

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du paragraphe c) de l'article II des présentes s'appliquent.

IX- Décès de la salariée ou du salarié

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la salariée ou du salarié, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, la salariée ou le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La salariée ou le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée ou le salarié a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

2° elle ou il peut mettre fin au contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. La prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

XI- Maladie professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une maladie professionnelle ou un accident du travail, l'article 7-8.00 s'applique à la date de l'événement; la salariée ou le salarié se prévaut alors de l'un des choix suivants :

1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.

2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- Congé de maternité (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines)

1° Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

2° Malgré le paragraphe précédent, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au présent contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de _____ 20__.

_____ _____

Pour la Commission Signature de la salariée ou du salarié

c. c. Syndicat

A1 ANNEXE VII RAPPORT D'ABSENCE

Nom à la naissance : _____ N.A.S. : _____

Prénom : _____ Fonction : _____

Nom de marié(e) : _____ Lieu de travail : _____

ABSENCE

date de début de l'absence : _____ / _____ / _____ (an / mois / jour)

dernier jour de l'absence : _____ / _____ / _____ (an / mois / jour)

durée de l'absence : _____ / _____ / _____ / _____
(journée(s) / demi-journée(s) / heure(s) / minutes)

NATURE DE L'ABSENCE

☐ Congé de maladie de moins de 4 jours ☐ Congé de maladie de 4 jours et plus

☐ Responsabilité parentale ☐ Raison personnelle ☐ Vacances

☐ Congé de maternité ☐ Congé d'adoption ☐ Congé de paternité

☐ Activité syndicale ☐ Accident de travail ☐ Sans solde

☐ Union civile ☐ Force majeure : ☐ Autres raisons :

☐ Congés spéciaux (précisez) : ☐ Décès ☐ Mariage Lien de parenté : _____

_____ _____
Signature de l'employé(e) Signature du supérieur immédiat

_____ _____
Date Date

Autres renseignements pertinents : _____

_____

_____

Remettre au Service des ressources humaines

ANNEXE VIII LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1) Modifications législatives

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2), 3) et 6); à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2) et 4) et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2) et 5), le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2) Modifications apportées au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE

A) Définition de conjointe ou conjoint

La définition de conjointe ou de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si une ou un enfant est né ou à naître de cette union ou
- si une ou un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union ou
- si l'une ou l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

B) Compensation de la réduction actuarielle

Une salariée ou un salarié visé par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la Commission administrative des régime de retraite et d'assurances (CARRA) les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéfice ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1er janvier 2001 et s'appliquent à une salariée ou un salarié dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

C) Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux (2) années à trois (3) années, et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il était demeuré au travail, sauf si elle ou il est couvert par un contrat d'assurance-salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans la convention. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une troisième année, même si la salariée ou le salarié n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance-salaire au cours de cette période.

La salariée ou le salarié participant déclaré invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois d'exonération est présumée invalide une troisième année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite à la suite d'un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une salariée ou un salarié participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1er janvier 1998 ou après.

D) Salariée ou salarié participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une salariée ou un salarié participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser, conformément à l'article 116 de cette loi.

3) Autres modifications apportées au RREGOP

A) Taux de cotisation des salariées et salariés participants

À compter du 1er janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1er janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1er janvier 1999, une salariée ou un salarié participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

B) Introduction de deux (2) nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- soixante (60) ans d'âge;
- trente-cinq (35) années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant soixante-cinq (65) ans.

C) Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au quatrième alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite, malgré un transfert dans un compte de retraite immobilisé (CRI), sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible à la conjointe ou au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de deux cent trente dollars (230 $) pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant total de ces deux (2) prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au premier alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une salariée ou un salarié participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à une salariée ou un salarié retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une salariée ou un salarié participant peut acquérir avec trente-cinq (35) années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'appendice 1.

La salariée ou le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1er janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les salariées ou salariés retraités du RREGOP depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

D) Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la salariée ou le salarié participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

E) Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une salariée ou un salarié participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une salariée ou un salarié participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une salariée ou un salarié en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1er janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert à la suite d'une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1er janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une salariée ou d'un salarié pensionné, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de trois pour cent (3 %) par année qui est appliqué si une salariée ou un salarié participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- soixante (60) ans d'âge;

- trente (30) années de service;

- le facteur quatre-vingts (80) (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq (5) années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les salariées ou salariés participants qui prennent leur retraite.

F) Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1er juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

G) Pouvoirs et devoirs du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.

Le comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

H) Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les personnes représentantes des salariées ou salariés participants au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de cent cinquante mille dollars (150 000 $) par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder deux cent cinquante mille dollars (250 000 $) par année.

Les représentants des salariées ou salariés participants au comité de vérification du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des salariées ou salariés participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable (comité de retraite, comité de vérification ou comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le comité de retraite.

I) Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4) Autres modifications apportées au RRE et au RRF

A) Taux de cotisation des salariées et salariés participants

L'ensemble des salariées ou salariés participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une salariée ou d'un salarié participant du RREGOP

  ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

  - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3%);

  - de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'appendice 2 de la présente entente.

Si les salariées ou salariés participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au RRE

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au RRF

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1er janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au RRE

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au RRF

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la salariée ou le salarié participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

B) Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux salariées ou salariés participants du RRE et du RRF les droits qu'elles ou qu'ils avaient avant les modifications prévues à l'alinéa précédent, est mis en place.

C) Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux salariées ou salariés participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. La salariée ou le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1er janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les salariées ou salariés retraités du RRE ou du RRF depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5) Autres modifications apportées au RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes A), D) et F) de l'article 3 s'appliquent aussi aux salariées ou salariés participants du RRCE de même qu'au paragraphe C) de l'article 3, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6) Financement de certaines modifications apportées au RREGOP

A) Revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 de la présente lettre d'intention

1) Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 $) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1er janvier 2000.

2) Dans les six (6) mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999 tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1er janvier 2000 sont considérés.

3) La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1er janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.

4) Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions $ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

5) Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions $ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

6) Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1er janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de quatre pour cent (4 %). Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

B) Critères d'admissibilité à la retraite [prévus au paragraphe B) de l'article 3] et années aux fins d'admissibilité [prévues au paragraphe E) de l'article 3]

1) Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.

2) La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des salariées et salariés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions $ au 1er janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000 et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

3) La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1er janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1er janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions $.

4) En versant chacun 325 millions $ au fonds distinct, les salariées ou salariés participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au sous-paragraphe 5) se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1er janvier 2000) sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions $;

- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 - 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1er juillet 1982, soit 12,1 millions $.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

5) À tous les trois (3) ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux (2) fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les salariées ou salariés retraités des trois (3) dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacune des salariées ou chacun des salariés retraités des trois (3) dernières années et la date du transfert de fonds.

   Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au sous-paragraphe 4). Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions $ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions $.

   La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

6) Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

7) Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions $ (en valeur escomptée au 1er janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.

8) À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7) Retraite graduelle

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux salariées ou salariés retraités qui se prévaudraient de ce programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, à la suite de la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

8) Retour au travail des salariées et salariés retraités

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des salariées ou salariés retraités du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les salariées ou salariés participants et retraités de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;

- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les salariées ou salariés ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9) Non-discrimination dans les avantages sociaux

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10) Droit de rachats

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11) Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des salariées ou salariés participants, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

APPENDICE 1 TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

A) Prestation initiale pour une salariée ou un salarié participant optant pour la retraite avant soixante-cinq (65) ans

Le montant total de la revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 : $(F \times N_L \times 2{,}0\ \% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 : $F \times N \times (1{,}1\ \% \times TM + 230\ \$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

1) Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

   Montant 3 : $[F \times N_L \times [(2{,}0\ \% \times TM) - (0{,}7\ \% \times \text{minimum } (TM, MGA))]] - CR_{RR}$

   Montant 4 : $F \times N \times 1{,}1\ \% \times TM$

2) Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

B) Prestation initiale pour une salariée ou un salarié participant optant pour la retraite après soixante-cinq (65) ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 $).

N_L : Le minimum entre :

1) N
   et
2) trente-cinq (35) moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs, le cas échéant. S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D).

F : 1 moins le pourcentage de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C) Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la salariée ou le salarié participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D) Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

1) ceux rachetés;

2) ceux provenant de transferts de RCR;

3) ceux provenant de certaines ententes de transfert;

4) ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du quatrième alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

1) si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;

2) dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de six pour cent (6 %) par année, pour la période comprise entre cette date et le soixante-cinquième (65^{e}) anniversaire de la salariée ou du salarié retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;

3) dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du soixante-cinquième (65^{e}) anniversaire de la salariée ou le salarié retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la salariée ou le salarié participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la salariée ou le salarié participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{\text{[(solde du CRI à la date d'assujettissement) x (5)]}}{\text{[valeur présente d'un crédit de rente annuel de (10 \$) payable mensuellement à compter de soixante-cinq (65) ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP]}}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la salariée ou le salarié participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le soixante-cinquième (65^{e}) anniversaire de la salariée ou le salarié retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une salariée ou un salarié participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

APPENDICE 2 MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux salariées ou salariés participants actifs au RRE ou au RRF le 1er janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de personnes représentantes des parties négociantes et en fait rapport au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que la salariée ou le salarié cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux salariées ou salariés participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les personnes non syndiquées.

La CARRA doit référer l'employée ou l'employé à son Syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines si elle ou il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les salariées ou salariés participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

ANNEXE IX RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Règles d'écriture :

1. Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux (2) genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel de soutien. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

   Exemples : la salariée ou le salarié a droit...
   toute réunion impliquant des salariées ou salariés...
   toute salariée et tout salarié couverts par le certificat d'accréditation...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

   Exemples : la représentante ou le représentant...
   aucune salariée ou aucun salarié...
   une assesseure ou un assesseur...

   Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article;

   Exemples : chaque salariée ou salarié...
   aux salariées ou salariés...
   à titre de salariée ou salarié...
   d'une étudiante ou d'un étudiant...
   la salariée ou le salarié...

3. Lorsque la désignation de personne est un épicène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

   Exemple : sa ou son substitut...

4. Lorsque la désignation de personne est suivi d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux (2) genres;

   Exemples : la salariée ou le salarié à temps complet...
   la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

   Exemples : la nouvelle salariée ou le nouveau salarié...
   l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE X PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

1. Si la Commission décide d'implanter un programme d'aide au personnel, elle consulte le Syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du Comité des relations du travail.

2. Le programme d'aide au personnel contient des dispositions à l'effet que la salariée ou le salarié est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

A1 ANNEXE XI MÉDIATION ARBITRALE

A) Si la Commission et le Syndicat conviennent, par écrit, conformément au paragraphe C) de la clause 9-2.21, de la procédure de médiation arbitrale, ils informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale.

B) Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévue à la convention sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.

C) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

D) À défaut de règlement, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément au paragraphe E) qui suit et aux dispositions de l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.

E) Conformément aux dispositions du paragraphe D) précédent, l'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition; de plus, l'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou qu'il ne puisse en disposer sur-le-champ. Dans ce cas, elle ou il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

ANNEXE XII RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une salariée ou un salarié de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.[1]

   Malgré l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié et la Commission peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

2. Seule la salariée ou seul le salarié régulier à temps complet ou la salariée ou le salarié régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois.

3. Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.

4. Pour se prévaloir du régime, la salariée ou le salarié doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

   La salariée ou le salarié signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la Commission.

5. A) La salariée ou le salarié qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la Commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la Commission.

   B) La demande précise la période envisagée par la salariée ou le salarié pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.

   C) En même temps que sa demande, la salariée ou le salarié fournit à la Commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle ou qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

6. L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la Commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause.

7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle ou il a droit, au prorata des heures travaillées.

8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.

9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la Commission verse sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base du temps travaillé pour la salariée ou le salarié avant le début de l'entente. Elle ou il paie sa propre contribution. La salariée ou le salarié a droit, durant l'entente, au régime d'assurance-vie, dont elle ou il bénéficiait avant le début de l'entente.

10. La Commission et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

---

[1] Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

11. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la salariée ou le salarié aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.

12. Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la salariée ou le salarié ne s'était pas prévalu du régime.

13. Sauf pour les dispositions qui précèdent, la salariée ou le salarié qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par les dispositions de la convention s'appliquant à la salariée ou au salarié à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

14. Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la salariée ou le salarié participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.15 de la convention.

15. Dans le cas où la salariée ou le salarié n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la salariée ou le salarié aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) ans.

    Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

16. A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la salariée ou du salarié, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de l'article 15, l'entente prend fin à la date de l'événement.

    B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission.

    C) L'entente prend également fin lorsque la salariée ou le salarié est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

    D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

17. Pendant chacune des années visées par l'entente, la salariée ou le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de l'entente.

18. À la fin de l'entente, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

APPENDICE « A » DE L'ANNEXE XII

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE

DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

APPELÉE CI-APRÈS LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

APPELÉ CI-APRÈS LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 15 et 16 de l'annexe XII.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

Malgré l'alinéa précédent, la Commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir de modifier le nombre d'heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

3. Autres modalités d'application du régime convenues avec la salariée ou le salarié

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de _____ 20__.

_____ _____

Pour la Commission Signature de la salariée ou du salarié

ANNEXE XIII LOCALITÉ DE MONTRÉAL

Aux fins de l’application de la convention, les parties conviennent que la localité de Montréal comprend l’entrepôt de la Commission ainsi que tout bureau administratif qu’elle habite dans un autre territoire municipal à l’extérieur du Nunavik.

ANNEXE XIV DROITS PARENTAUX POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TEMPORAIRE

La présente annexe s'applique à la salariée ou au salarié temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariées ou salariés visés par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après :

A) Pour être admissible au congé de maternité, la salariée doit avoir travaillé à la Commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

B) La salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé.

C) La salariée ou le salarié n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.

D) Pour ces salariées ou salariés, le congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18 de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.

E) Aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.11, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

ANNEXE XV DÉPLACEMENTS DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ EN DEHORS DE LA LOCALITÉ OÙ ELLE OU IL EST AFFECTÉ

La salariée ou le salarié qui est requis par la Commission de se déplacer de Montréal aux communautés inuites dans le cadre de sa prestation de travail à la Commission peut calculer comme du temps de travail la durée de son voyage en avion de même qu'une période additionnelle maximum d'une heure à l'aller et au retour pour couvrir le temps requis pour se rendre à l'aéroport et en revenir et le temps requis pour enregistrer et recueillir ses bagages.

Malgré les dispositions des clauses 8-2.06, 8-2.07 et 8-3.01, la Commission peut toujours modifier à son gré l'horaire de travail applicable à une salariée ou un salarié qui se déplace de Montréal aux communautés inuites.

ANNEXE XVI GRIEFS ET ARBITRAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2000-2002

Toute ou tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la présente convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant le 16 décembre 2005.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2000-2002 et soumis à l'arbitrage après la fin de ces effets à l'intérieur des délais prévus à la convention 2000-2002, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la Commission et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

A1 ANNEXE XVII ARBITRAGE DE GRIEFS

Dans le but d'améliorer l'efficacité du système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans le dossier de l'arbitrage des griefs, les parties conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la convention, d'instaurer deux nouveaux modes de règlements des griefs soit : la médiation préarbitrale et l'arbitrage accéléré de type « petites créances ».

I- MÉDIATION PRÉARBITRALE

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint. Le greffe propose aux parties une liste de noms de médiateurs choisis à même la liste de 9-2.02. Lorsque les parties acceptent un nom de cette liste, le greffe fixe dans les meilleurs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seul une ou un employé de la Commission ou une ou un employé, ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au Bureau de la Commission des relations du travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la Commission et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs restant sont traités selon la formule d'arbitrage convenue entre les parties.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés conformément au paragraphe C) de la clause 9-2.21.

II- PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DE TYPE « PETITES CRÉANCES »

1- Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Commission et Syndicat) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

À défaut par la Commission et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de référer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré, la Commission ou le Syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Syndicat et celui de la Commission doivent être tous deux reçus au greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2- Arbitre

L'arbitre est nommé par le greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3- Représentation

Seul une ou un employé de la Commission ou une ou un employé, ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une ou un conseiller.

4- Durée de l'audition

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

5- Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ 2 pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la Commission et le Syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

6- Champ d'application

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant à la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la présente annexe, à l'exception de la clause 9-2.03, du deuxième alinéa de la clause 9-2.08, des clauses 9-2.09, 9-2.11, 9-2.13, du premier alinéa de la clause 9-2.14, des premier, deuxième et troisième alinéas de la clause 9-2.15, du premier alinéa de la clause 9-2.16, du premier alinéa du paragraphe A) de la clause 9-2.21 et des clauses 9-2.22 et 9-2.23.

III- AUTRES MESURES CONTRIBUANT À L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉDUIRE LES COÛTS DU SYSTÈME D'ARBITRAGE ET D'EN AMÉLIORER L'EFFICACITÉ

A) Dans le but de répondre à l'objectif de réduire les sommes consacrées aux frais et honoraires des arbitres et d'augmenter le nombre de griefs solutionnés, les parties conviennent :

- de favoriser l'utilisation des procédures de médiation préarbitrale et d'arbitrage accéléré de type « petites créances »;

- de tenir à jour une liste des demandes conjointes en regard de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré de type « petites créances »;

- de soumettre cette liste régulièrement à l'arbitre en chef ou à la greffière ou au greffier en chef, pour lui permettre de déterminer la date d'une première rencontre.

B) Déroulement des auditions prévues dans le cadre de l'article 9-2.00 :

- Les procureures ou procureurs mandatés à tout dossier de grief font connaître à l'arbitre et se communiquent entre elles ou eux, la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou qu'ils entendent soulever une (1) semaine avant la tenue de l'audition.

- Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou les assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent cependant occuper la première demi-heure à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d’améliorer le processus d’arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu’on y investit et d’accélérer le déroulement des auditions;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n’est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu’elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d’audition;
- d’assurer l’échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu’on souhaite administrer en cours d’audition;
- d’examiner la possibilité d’admettre certains faits;
- d’analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions.

ANNEXE XVIII MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA PRIME DE SÉPARATION EN VERTU DE L'ARTICLE 7-7.00

1. Règles générales

1.1 Au plus tard trente (30) jours avant la date prévue pour le versement ou le début du versement de la prime de séparation, la salariée ou le salarié indique, sur un formulaire prévu à cette fin fourni par la Commission, son choix du mode de versement de la prime parmi ceux qui sont décrits ci-après.

1.2 Pour être valide, le formulaire rempli par la salariée ou le salarié doit être signé par la Commission, le Syndicat et la salariée ou le salarié.

1.3 À défaut de remettre le formulaire prévu dans le délai prescrit, la salariée ou le salarié est réputé avoir choisi la modalité décrite à l'article 2.1 ci-dessous.

2. Modalités de versement de la prime, au choix de la salariée ou du salarié

2.1 La prime est remise en un seul versement, à la dernière journée de travail de la salariée ou du salarié. La Commission remet la prime directement à la salariée ou au salarié ou à l'institution financière choisie par ce dernier, dans un véhicule d'épargne-retraite autorisé. La Commission est avisée du nom de l'institution financière choisie par la salariée ou le salarié au moins deux semaines avant la date prévue pour la remise de la prime.

2.2 La prime est versée au 1er de chaque mois suivant la dernière journée de travail de la salariée ou du salariée et ce, durant le nombre de mois de prime auquel cette dernière ou ce dernier à droit.

Le premier versement sera d'un montant de deux (2) mois de prime; chaque versement suivant sera d'un montant de un (1) mois de prime. Ainsi, une prime de douze (12) mois sera versée en onze (11) versements : le premier paiera deux (2) mois de prime et suivront dix (10) versements égaux payant chacun un (1) mois de prime. Une prime de moins de douze (12) mois sera payée de la même manière en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre total de versements.

2.3 La prime est versée en deux (2), trois (3) ou quatre (4) versements égaux selon le choix de la salariée ou du salarié, à des dates convenues entre la Commission et la salariée ou le salarié et indiquées sur le formulaire rempli par cette dernière ou ce dernier.

2.4 La prime est versée à raison de 1/26 du traitement annuel de la salariée ou du salarié, à tous les deux jeudis, jusqu'à épuisement de la prime allouée.

2.5 Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié admissible à la retraite, ou qui le deviendra à la fin de la période couverte par la prime, celle-ci prend la forme d'une préretraite selon les conditions et modalités prévues au paragraphe A) de la clause 7-3.15.

2.6 La Commission peut convenir de modalités différentes avec une salariée ou un salarié pourvu que le Syndicat y consente conformément à la clause 2-2.03 de la convention.

FORMULAIRE

ENTENTE SUR LES MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA PRIME PRÉVUE À L'ARTICLE 7-7.00

Conformément à l'article 1.1 de l'annexe XVIII, il est convenu que la prime de séparation prévue à l'article 7-7.00 soit versée à _____ selon les modalités indiquées ci-après :

☐ En un seul versement selon la formule prévue à l'article 2.1 de l'annexe XVIII.

☐ Mensuellement selon la formule prévue à l'article 2.2 de l'annexe XVIII.

☐ En 2, 3 ou 4 versements égaux selon la formule prévue à l'article 2.3 de l'annexe XVIII :

aux dates suivantes :

_____ _____

_____ _____

☐ Bimensuellement selon la formule prévue à l'article 2.4 de l'annexe XVIII.

☐ Sous forme d'un congé de préretraite selon la formule prévue à l'article 2.5 de l'annexe XVIII.

☐ Entente particulière selon l'article 2.6 de l'annexe XVIII :

modalités :

_____

_____

_____

Fait à _____, ce _____e jour du mois de _____ 20__.

_____ _____

Signature de la salariée ou du salarié

Signature de la représentante ou du représentant syndical

Pour la Commission : _____

Date : _____

Cette entente n'est valide que si elle est signée par les trois (3) parties.

ANNEXE XIX DESCRIPTIONS DE TÂCHES POUR LES POSTES PROPRES À LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention pour déterminer les descriptions de tâches de postes propres à la Commission scolaire Kativik et demander aux autorités compétentes de les inclure au Plan de classification pour le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones.

ANNEXE XX **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉES ET SALARIÉS EMBAUCHÉS POUR EXERCER DES FONCTIONS DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE OU À TITRE DE SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE OU À TITRE DE SALARIÉE OU SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**

Considérant qu'à la date de la signature de la présente convention, il n'y a pas de salariée ou salarié à la Commission travaillant dans le cadre des cours d'éducation aux adultes ou dans un service de garde en milieu scolaire ou travaillant dix (10) heures ou moins par semaine à titre de surveillante ou surveillant d'élèves ou dix (10) heures ou moins à titre de salariée ou salarié de cafétéria.

Les parties conviennent d'appliquer, en les adaptant, à la salariée ou au salarié embauché postérieurement à la date de la signature de la convention collective, dans le cadre d'une des fonctions précédemment énumérées, les dispositions conventionnelles pertinentes négociées et agréées à l'échelle nationale le 5 mai 2000 (convention collective S3 2000-2002) jusqu'à ce que les parties négociantes en décident autrement.

ANNEXE XXI **LISTE DES COMMISSIONS SCOLAIRES SUR LE TERRITOIRE DES DIRECTIONS RÉGIONALES**

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Eastern Shores Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay-Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Central Québec Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l’) Riveraine (de la)
Région 05 De l’Estrie	Eastern Townships Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la) Sir-Wilfrid-Laurier

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin New Frontiers Patriotes (des) Riverside Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Kativik Lester-B.-Pearson Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des) Western Québec
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Crie Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or–et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

ANNEXE XXII LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA POLITIQUE DE LOGEMENT

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être des salariées et salariés oeuvrant sur le territoire de la Commission.

Les parties conviennent que la politique de logement comprendra notamment les principes suivants :

- le logement devra être propre et en bon état et maintenu par la ou le locataire dans l'état qu'il a été pris;

- les réparations majeures nécessaires devront être effectuées dans un délai raisonnable;

- attribution du logement de la Commission destiné à la salariée ou au salarié devra se faire en tenant compte notamment du nombre actuel de personnes à charge définies au paragraphe A) de la clause 6-6.01 et de l'ancienneté à la Commission.

La Commission révisera la politique existante dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention.

La Commission s'engage à consulter le Syndicat conformément à la clause 4-1.04.

A1 ANNEXE XXIII CLASSEMENT DE CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

La présente annexe s'applique uniquement aux salariées ou salariés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux salariées ou salariés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 mars 2010.

Dans ces cas, la Commission transmet à la salariée ou au salarié, dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle ou il détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

La salariée ou le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la Commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle ou il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La Commission communique sa réponse à la salariée ou au salarié, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la salariée ou le salarié ou le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la salariée ou le salarié aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la Commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la salariée ou du salarié en cause.

A1 ANNEXE XXIV LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION ET À LA MODIFICATION DE CERTAINES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Attendu que la révision du Plan de classification des emplois de soutien technique et para technique, administratif et manuel, prévoit la création, l'abolition, la modification et le remplacement de certaines classes d'emplois;

Attendu que cette révision implique le maintien et la modification de certaines échelles de traitement;

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent ce qui suit :

1) Révision du Plan de classification

Un accord est intervenu entre les parties, conformément à la clause 6 1.13 de la convention, relativement à la création de nouvelles classes d'emplois ou à la modification de classes d'emplois prévues au Plan de classification, édition du 1er février 2006.

2) Intégration des salariées ou salariés détenant la classe d'emplois d'opératrice ou opérateur de duplicateur offset, d'opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale, ou de responsable d'un service de garde

A) La salariée ou le salarié détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau reçoit un avis de classement lui attribuant, le 1er février 2006, la classe d'emplois correspondant à la classe d'emplois détenue le jour précédent.

B) L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 20 juillet 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

Classe d'emplois détenue le 31 janvier 2006	**Classe d'emplois attribuée le 1er février 2006**
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	Opératrice ou opérateur en imprimerie
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale
Responsable d'un service de garde	Technicienne ou technicien en service de garde

3) Intégration des salariées ou salariés détenant la classe d'emplois de téléphoniste dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II

A) La salariée ou le salarié détenant la classe d'emplois de téléphoniste le 31 janvier 2006, est intégrée dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II, le 1er février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 20 juillet 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

B) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1er février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :

1) à l'échelon qu'elle détenait au 31 janvier 2006;

2) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1er février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.

C) La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou qu'il aurait dû se voir attribuer une autre classe d'emploi en vertu du paragraphe A) précédent, peut soumettre un grief à cet effet à la Commission dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son avis de classement. Le grief peut porter également sur l'échelon attribué. Le Syndicat peut, dans les mêmes délais, soumettre un grief au nom de cette salariée ou de ce salarié.

Malgré toute autre disposition, le grief est référé, sans autre formalité, à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 et il est entendu par un des arbitres dont le nom apparaît à la clause 6 1.15.

En cas d'arbitrage, l'arbitre détermine la classe d'emplois appropriée ou l'échelon auquel la salariée ou le salarié a droit et les montants de rétroactivité, s'il y a lieu. La classe d'emplois attribuée doit exister dans le Plan de classification en vigueur le 1er février 2006.

4) Création des classes d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie et d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale

La salariée ou le salarié qui exerce au 1er février 2006, de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de la nouvelle classe d'emploi d'opératrice ou d'opérateur en reprographie ou de la nouvelle classe d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale, reçoit un avis de classement lui attribuant cette classe d'emplois.

La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou qu'il aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois de l'une des deux (2) classes d'emplois mentionnées à l'alinéa précédent peut soumettre un grief selon la procédure prévue au paragraphe C) de l'article 3).

Le classement pouvant découler des modifications apportées au Plan de classification ne peut entraîner une rétrogradation.

5) Rétroactivité et intégration des salariées ou salariés, concernés par le grief collectif de classification, déposé par le Syndicat le 23 mai 2003, réclamant la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre, dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre.

Suite au jugement rendu par l'arbitre, la Commission scolaire applique, le cas échéant, aux salariées ou salariés visés, les dispositions suivantes :

Rétroactivité du 23 mai 2003 au 31 janvier 2006

A) À compter du 23 mai 2003, l'échelle de traitement prévue à l'article 6) de la présente annexe est attribuée à la classe d'emplois de secrétaire d'école.

B) La détermination du taux de traitement de la salariée ou du salarié, pour chacune des périodes visées, se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :

1) pour la période du 23 mai 2003 au 20 novembre 2003 et les périodes subséquentes[1], la Commission verse à la salariée ou au salarié la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou qu'il détenait pendant cette période et le taux de traitement, dans la nouvelle échelle de traitement, de l'échelon correspondant;

2) toutefois, si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement, la Commission lui verse la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou qu'il détenait pendant cette période et le taux de traitement, de l'échelon, dans la nouvelle échelle de traitement, correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

---

[1] Lire les périodes suivantes :
du 23 mai au 20 novembre 2003
du 21 novembre 2003 au 20 novembre 2004
du 21 novembre 2004 au 19 novembre 2005
du 20 novembre 2005 au 31 janvier 2006

Intégration et classement au 1er février 2006

C) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre, le 1er février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard 60 jours après la date du jugement du grief mentionné à l'article 5). Une copie de l'avis de classement est transmise au Syndicat.

D) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1er février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :

1) à l'échelon qu'elle ou qu'il détenait le 31 janvier 2006;

2) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1er février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.

E) Les parties conviennent que les rajustements salariaux attribués aux secrétaires d'écoles et de centres, n'ont pas pour effet d'exclure cette catégorie d'emploi du programme d'équité salariale. Cette catégorie d'emploi fait donc partie du programme d'équité salariale de l'Intersyndical et du Conseil du trésor et, à cet effet, elle fera l'objet d'une évaluation à partir du plan d'évaluation à dix-sept (17) sous-facteurs. Le cas échéant, d'autres correctifs salariaux pourraient être déterminés, comme ils pourraient l'être pour d'autres catégories d'emploi à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale.

6) Échelle de traitement de la classe d'emplois de secrétaire d'école applicable rétroactivement au 23 mai 2003

L'échelle de traitement révisée et applicable[1] à la classe d'emplois de secrétaire d'école est celle apparaissant ci-dessous, pour les périodes indiquées :

ÉCHELON	Du 23-05-2003 au 20-11-2003		Du 21-11-2003 au 20-11-2004		Du 21-11-2004 au 19-11-2005		À compter du 20-11-2005	
	Taux actuel	Taux révisé	Taux actuel	Taux révisé	Taux actuel	Taux révisé	Taux actuel	Taux révisé
1	15,73	16,00	15,76	16,06	15,79	16,12	15,81	16,21
2	16,20	16,50	16,23	16,57	16,26	16,64	16,27	16,71
3	16,70	17,01	16,73	17,08	16,76	17,15	16,77	17,21
4	17,20	17,51	17,23	17,58	17,26	17,65	17,27	17,72
5	17,73	18,03	17,76	18,10	17,79	18,17	17,82	18,26
6	18,29	18,55	18,32	18,63	18,35	18,71	18,37	18,79
7	18,29	19,13	18,32	19,21	18,35	19,29	18,37	19,35

7) Autres dispositions

A) L'actualisation des qualifications requises de certaines classes d'emplois ne peut avoir pour effet d'attribuer à la salariée ou au salarié une classe d'emplois, un taux de traitement ou un échelon différent de celui qu'elle ou qu'il détenait le 31 janvier 2006.

B) Le classement pouvant découler des modifications apportées au Plan de classification ne peut entraîner une rétrogradation.

C) Les mouvements de personnel effectués au sens de la clause 2-2.04, entre le 1er février 2006 et le 19 juin 2006, ne sont pas remis en cause.

---

[1] Échelle de traitement du rangement neuf (9), comportant sept (7) échelons, selon le système à seize (16) facteurs.

8) Rappel de traitement

A) La salariée ou le salarié, secrétaire d'école, à l'emploi de la Commission entre le 23 mai 2003 et le 19 juin 2006, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.32, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 7-8.12, 8 3.00

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 23 mai 2003 et le 19 juin 2006.

B) La salariée ou le salarié, téléphoniste, intégré dans la classe d'emplois d'agent de bureau, classe II, à l'emploi de la Commission entre le 1er février 2006 et le 19 juin 2006 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.32, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 7 8.12, 8 3.00

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1er février 2006 et le 19 juin 2006.

C) Pour la salariée ou le salarié visé au paragraphe B) précédent, à l'emploi de la Commission le 19 juin 2006, les montants à être versés le sont au plus tard le 15 septembre 2006.

Pour la salariée ou le salarié visé au paragraphe A) précédent, à l'emploi de la Commission le 19 juin 2006, les montants à être versés le sont au plus tard 90 jours suivant le jugement du grief mentionné à l'article 5).

D) La Commission fournit aux salariées ou salariés, avec une copie au Syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

E) Pour les salariées ou salariés visés au paragraphe B) précédent, à l'emploi de la Commission durant la période concernée et qui ne le sont plus le 19 juin 2006, la Commission produit au Syndicat une liste de ces salariées ou salariés dans les cent vingt (120) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, et précise la dernière adresse connue afin que le Syndicat soit en mesure de contacter ces salariées ou ces salariés et de les informer de leur droit au rappel de traitement.

Pour les salariées ou salariés visés au paragraphe A) précédent, à l'emploi de la Commission durant la période concernée et qui ne le sont plus le 19 juin 2006, la Commission produit au Syndicat une liste de ces salariées ou salariés dans les cent vingt (120) jours suivant le jugement du grief mentionné à l'article 5) et précise la dernière adresse connue afin que le Syndicat soit en mesure de contacter ces salariées ou ces salariés et de les informer de leur droit au rappel de traitement.

La salariée ou le salarié visé par les alinéas précédents doit faire une demande écrite à cet effet à la Commission dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le Syndicat. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de la salariée ou du salarié.

A2 ANNEXE XXV MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ÉTABLI CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., C. E-12.001)

Conformément au Programme d'équité salariale et au paragraphe 10 de la section III de l'entente visant sa mise en œuvre, conclue avec les organisations syndicales le 21 décembre 2006, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de ce qui suit :

1) Modification des taux et échelles de traitement horaires

Dans les 60 jours suivant le 21 décembre 2006, les taux et échelles de traitement horaires en vigueur pour les classes d'emplois visées par un correctif d'équité salariale sont modifiés comme apparaissant à la section 2 de l'annexe I de la convention.

2) Rappel de traitement

A) La salariée ou le salarié, à l'emploi de la Commission entre le 21 novembre 2001 et la date où les taux et échelles de traitement horaires sont modifiés conformément à l'article 1, dans une classe d'emplois apparaissant à la section 2 de l'annexe 1 de la convention, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours des périodes visées à la section 2 de l'annexe 1 de la convention et selon les dispositions des articles 5-3.00, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 7-8.00 et 8-3.00 de la convention et des articles 11-11.00 et 11-12.00 de la convention 2000-2002;

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 21 novembre 2001 et la date où les taux et échelles de traitement horaires sont modifiés conformément à l'article 1.

B) La salariée ou le salarié, dont le taux de traitement horaire est, le jour précédent la date de redressement des taux et échelles de traitement horaires, supérieur au taux unique de traitement ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois et égal ou supérieur au nouveau taux unique de traitement ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement pour sa classe d'emplois, ne reçoit aucun correctif.

C) La salariée ou le salarié, dont le taux de traitement horaire est, le jour précédent la date de redressement des taux et échelles de traitement horaires, égal ou supérieur au taux unique de traitement ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois et inférieur au nouveau taux unique de traitement ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement pour sa classe d'emplois, voit son taux de traitement porté au nouveau taux unique de traitement ou à l'échelon maximum de l'échelle de traitement pour sa classe d'emplois.

Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le taux de traitement corrigé et le taux applicable le jour précédant cette correction duquel est réduit le forfaitaire, le cas échéant, qui lui est versé à titre de salariée ou salarié hors taux ou hors échelle.

3) Autres dispositions

A) Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur de la présente annexe, la Commission fournit au Syndicat la liste des salariées ou salariés ayant quitté leur emploi depuis le 21 novembre 2001 ainsi que leur dernière adresse connue.

B) La salariée ou le salarié, dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité, peut faire une demande de paiement à la Commission afin que le montant dû lui soit versé.

À la suite de la demande écrite de la salariée ou le salarié conformément à l'alinéa précédent, la Commission verse le montant dû au plus tard le 30 avril 2007 ou dans les 30 jours de la demande, si celle-ci est adressée après le 1er avril 2007.

C) Le montant dû à une salariée ou un salarié en vertu de la présente annexe est exigible, le cas échéant, par ses ayants droit.

D) Les montants calculés, pour chacune des périodes visées en application de la présente annexe, portent intérêt légal conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001).